

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2673 di lunedì 18 luglio 2011

Il mestiere e la cassetta degli attrezzi del RLS

Un documento in rete offre alcune pratiche indicazioni per l'attività dei RLS. La riunione periodica di prevenzione, i sopralluoghi, le assemblee, i questionari, i gruppi omogenei di lavoratori, la valutazione dei rischi e l'importanza del dialogo.

Civitanova Marche, 18 Lug ? Come più volte indicato dal nostro giornale, il sito "[Salute & Sicurezza ? RLS](#)" della [Filcams-Cgil](#) raccoglie diversi documenti utili alle attività di una delle pedine fondamentali della tutela della salute e sicurezza nelle aziende, il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

Un documento proposto nel sito - prodotto dal Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell' [Azienda Sanitaria Unica Regionale \(ASUR\) Marche Zona territoriale n. 8](#) (Civitanova Marche) ? ha il significativo titolo "**Il mestiere e la cassetta degli attrezzi del RLS: ciascuno li costruisce e compone come vuole, ma alcune cose fondamentali ci devono essere sempre**".

Dopo aver parlato brevemente di "cassetta degli attrezzi" (stanza, tavolo, armadio, pc, ...) e di "contenuti della cassetta" (telefono, email, penna, rubrica,...), il documento ricorda che per gli RLS è necessario "farsi il mestiere". Ad esempio favorendo le **competenze** attraverso la lettura di leggi, linee-guida, "buone prassi" o migliorando la conoscenza di "doveri e diritti" o dei dati e esperienze di natura "tecnica". O ancora acquisendo e affinando particolari **capacità e abilità** (comunicative, relazionali, contrattuali, di identificazione delle risorse, di organizzazione delle conoscenze, ...).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0248] ?#>

Il documento si sofferma poi sulla **riunione periodica di prevenzione**, come indicata dalla art. 35 del [Decreto legislativo 81/2008](#), elemento importante del processo di comprensione e gestione del rischio occupazionale e del sistema d'impresa nel suo complesso.

Riguardo alla riunione periodica il documento offre diverse **indicazioni**:

- "nelle aziende 'certificate' per i sistemi di qualità ed ancor più in quelle dotate di un **SGS** (Sistema di Gestione della Sicurezza), la riunione periodica di prevenzione è parte integrante dei processi di verifica della conformità (o meno) ai requisiti che l'azienda stessa si è data, di aggiornamento degli strumenti operativi e degli obiettivi che l'azienda ha espressamente fissato per se stessa";

- i **componenti obbligatori** sono: datore di lavoro o un suo rappresentante, **RSPP**, medico competente (se nominato) e **RLS**;
- i **componenti facoltativi** "ma utili anche come presenza sistematica, soprattutto nei sistemi aziendali di grandi dimensioni" possono essere: **ASPP**, dirigenti aziendali (seppure non membri

del **SPP**, hanno un ruolo sistematico nelle azioni aziendali di prevenzione), consulenti aziendali "esterni" ("il cui ruolo non è sostitutivo di quello del datore di lavoro ma di sostegno tecnico a quest'ultimo"), Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della **ASL/ASUR**. I componenti facoltativi "possono essere presenti a singole riunioni, su invito in relazione a temi specifici";

- sono diversi gli **argomenti** che devono essere necessariamente affrontati nel corso della riunione. Ad esempio: resoconto delle evoluzioni significative che sono intervenute nel sistema aziendale, resoconto aggiornato della valutazione dei rischi, consuntivo degli interventi già realizzati (prevenzione, protezione, promozione della salute e della sicurezza), esposizione dei risultati della sorveglianza sanitaria, analisi degli eventi negativi accaduti, definizione del programma delle cose che si intende fare, ...

- una riunione periodica di prevenzione significativa "può essa stessa portare ad un aggiornamento significativo del documento di valutazione dei rischi (DVR), eventualmente anche del documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI). Tale aggiornamento può essere semplicemente costituito da un verbale della riunione ben fatto";
- un argomento "che può essere utile affrontare nel corso della riunione, anche in assenza di uno specifico obbligo di legge: **ildettaglio applicativo del DVR** nelle sue varie articolazioni (compreso il DUVRI) specificando già in tale sede 'chi fa che cosa', con quale grado di responsabilità e autonomia, con quali scadenze temporali per le varie sotto-fasi di processo, con quali risorse";
- di ogni riunione periodica di prevenzione va steso un **verbale**;
- "è normale riunirsi una volta all'anno, anche solo per dirsi (e scrivere !) che non ci sono novità sostanziali e tutto è andato bene, ma se occorre ci si riunisce anche più spesso";
- premesse generali alla riunione: "deve pre-esistere un linguaggio comune, comprensibile a tutti e con significati-base condivisi";
- la riunione deve avere un "Ordine del Giorno, comunicato per tempo a tutti gli invitati, che comprenda anche la possibilità di inserire delle 'varie ed eventuali' e deve portare a decisioni, con una chiara definizione degli impegni (anche economici), degli incarichi e delle responsabilità, dei risultati attesi, della scala delle priorità, dei tempi di attuazione";
- la riunione va preparata (per un RLS vuol dire "aggiornare la propria conoscenza di tutti i luoghi di lavoro", ascoltare i lavoratori, "definire con i lavoratori ciò che una volta si sarebbe definita una 'piattaforma' (cioè un quadro di esigenze, obiettivi, priorità, strumenti, scaletta dei tempi)").

Questi gli **strumenti del RLS per preparare la riunione** (impiegando il suo "monte-ore" specifico):

- i sopralluoghi congiunti con RSPP, ASPP, medico competente: "costituiscono l'occasione di una verifica 'sul campo' del DVR", "sono un ottimo momento per studiare soluzioni tecniche e organizzative" (ad esempio a problemi come la scelta della conformazione e del posizionamento di una cappa aspirante). Problemi e ipotesi di soluzione individuati potranno integrare l'Ordine del Giorno della riunione;
- i **"sopralluoghi"** più informali condotti dal solo RLS (previo assenso del sistema organizzativo aziendale), cogliendo tali momenti per un colloquio non rituale con i lavoratori: sono occasioni per una prima definizione e per successive verifiche dell'articolazione, delle caratteristiche costitutive e del profilo dei problemi attivi dei gruppi omogenei di lavoratori (la 'carta d'identità' dei gruppi omogenei)";
- le **assemblee** con i lavoratori ("iniziative specifiche sui temi della salute e della sicurezza oppure iniziative 'generaliste', nell'ambito delle quali i temi della salute e della sicurezza costituiscono semplicemente uno o più dei punti all'Ordine del Giorno");
- **questionari**: "sono ottimi strumenti operativi anche perché lasciano traccia di sé". Così, ad esempio, si possono confrontare le risposte date dai lavoratori oggi con quelle date qualche tempo prima, per verificare se vi sia la percezione di una stabilità, di un miglioramento o di un peggioramento dello stato di salute soggettivo e della sicurezza. Possono essere di più facile gestione rispetto alle assemblee nelle realtà aziendali piccole o frammentate, così come in tutti i casi in cui sia difficile raggiungere personalmente i lavoratori. I questionari sono sempre molto utili come contributo alla definizione dei gruppi omogenei di lavoratori".

Il documento si sofferma poi sul concetto di **gruppo omogeneo di lavoratori**: "omogenei per tipologia di lavoro e ambiente in cui esso si svolge, ma anche per tipologia di rischi e 'problemi' nel loro complesso". È essenziale "che esista una fisionomia precisa del gruppo omogeneo in cui tutti i suoi membri si riconoscano (nessuno può essere troppo diverso da tale fisionomia, altrimenti vuol dire che fa parte di un gruppo diverso)".

I gruppi omogenei "non vanno affatto definiti una volta per tutte: la loro articolazione può e deve essere verificata e aggiornata nel tempo".

Un **primo approccio alla definizione dei gruppi omogenei** è quello di farli coincidere con i reparti o le mansioni. Questo primo strumento di lavoro "va poi verificato e affinato (basta non affinarlo troppo, evitando di far sì che alla fine si arrivi ad avere tanti gruppi omogenei quanti sono i lavoratori ...); non dimentichiamo mai che si parla di gruppo omogeneo, non di gruppo di identici".

Il documento parla anche di **valutazione dei rischi**:

- "la valutazione dei rischi e il documento (DVR) che ne deriva hanno senso solo se sono strutturati per gruppi omogenei, soprattutto nel momento a cui a partire da essi devono scaturire decisioni";
- "la valutazione dei rischi è una descrizione della realtà, non contiene la soluzione automatica di tutti i problemi: dopo la valutazione occorre decidere come intervenire e intervenire per modificare";
- "a volte si dà per scontato che gli RLS (come gli altri soggetti della prevenzione) possiedano a priori una loro conoscenza e

una loro lettura della realtà aziendale e dei suoi punti critici: in linea generale non è così (spesso, nel migliore dei casi, l' **RLS** conosce bene solo la lavorazione a cui è addetto), i vari patrimoni di conoscenze e le varie chiavi di lettura vanno costruiti";

- l' **RLS** come può riuscire a conoscere e valutare i rischi presenti in azienda? "Contano molto le interazioni. È certo che se la consultazione si limita alla lettura 'ciascuno per proprio conto' di un DVR già 'finito' ed alla condivisione rituale, con relativa controfirma, del **DVR** medesimo, il processo è inutile e potenzialmente dannoso: induce false sicurezze in chi non conosce i pericoli reali, sfiducia e passività in chi li conosce";
- il "**mestiere di RLS**", come tutti i mestieri, si impara. "E come in tutti i mestieri, oltre che le nozioni bisogna acquisire un metodo di lavoro per 'rubare le informazioni alla realtà', valutare, socializzare problemi ed esperienze, trovare soluzioni, decidere le cose da fare, organizzare le azioni di miglioramento, e controllare i risultati". E per valutare se la realtà a cui ci troviamo di fronte è "buona" o "non buona" bisogna avere dei parametri di riferimento (ad esempio attraverso leggi, linee-guida, norme di buona tecnica e buona prassi).

Rimandandovi ad una lettura integrale e diretta del documento - che si sofferma anche sui concetti di "valori-limite", "valore d'azione" e di fasce di rischio - passiamo direttamente alla conclusioni, al consiglio più importante: **parlarsi!**

Il dialogo è un invito rivolto all' **RLS**, "tanto quanto al datore di lavoro, al RSPP ed agli ASPP, tanto quanto al medico di azienda, tanto quanto a qualsiasi consulente aziendale".

Infatti "una **valutazione partecipata** e un **sistema di relazioni aziendali efficace**, di cui la riunione periodica di prevenzione è un elemento fondamentale, sono garanzie (spesso requisiti) per conclusioni credibili e risultati concreti di salute e sicurezza".

" Il mestiere e la cassetta degli attrezzi del RLS: ciascuno li costruisce e compone come vuole, ma alcune cose fondamentali ci devono essere sempre", a cura del Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda Sanitaria Unica Regionale (ASUR) Marche Zona territoriale n. 8 (Civitanova Marche) (Formato PPT, 147 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it